

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza pracovních úrazů ve stavebním podniku
Analysis of Work Accidents in Building Company

Student:

Vavrečka Ondřej

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Pavel Godický

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Ondřej Vavrečka**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma: **Analýza pracovních úrazů ve stavebním podniku**
Analysis of Work Accidents in Building Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech
3. Pracovní úrazy ve stavebním podniku
4. Postup při řešení jednotlivých konkrétních pracovních úrazů v podniku
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

SOKOL, M., F. VOREL, M. DOBIÁŠ a T. VOJTÍŠEK. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-610-1.

ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-837-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019



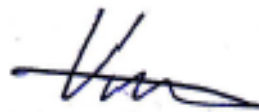
Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 6.5.2019



Ondřej Vavrečka

Děkuji vedoucímu své bakalářské práce Mgr. Pavlu Godickému, za jeho neocenitelnou pomoc a snahu při vypracovávání. Bez jeho přičinění se by tato práce nemohla v současné podobě a znění existovat.

Obsah

1	Úvod	6
2	Odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech	8
2.1	Škoda	8
2.2	Pojem pracovního úrazu	9
2.3	Odpovědnost v pracovním právu	9
2.4	Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti	10
2.5	Funkce odpovědnosti za škodu	10
2.5.1	Preventivně-výchovná funkce	10
2.5.2	Reparační funkce	11
2.5.3	Sankční funkce	11
2.6	Limit náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti	11
2.7	Typy odpovědnosti za škodu	12
2.8	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	12
2.9	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech	13
2.10	Druhy náhrad	14
2.10.1	Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	14
2.11	Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	15
2.12	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	15
2.13	Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením	16
2.14	Náhrada věcné škody	16

2.15	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	16
2.16	Jednorázové odškodnění pozůstalých	17
2.17	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	17
2.18	Zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech.....	17
2.18.1	Úplné zproštění se odpovědnosti za škodu	18
2.18.2	Částečné zproštění se odpovědnosti za škodu.....	19
2.18.3	Nemožnost zproštění se odpovědnosti za škodu	20
2.19	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	20
2.20	Odškodňování bolesti a trvalých následků.....	21
2.20.1	Současná praxe odškodňování pracovních úrazů.....	21
2.21	Evidence pracovních úrazů	22
2.22	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	24
3	Pracovní úrazy ve stavebním podniku.....	26
3.1	Analýza pracovních úrazů	26
3.1.1	Příčiny pracovních úrazů.....	27
3.2	Vliv pracoviště na četnost pracovních úrazů.....	28
3.3	Vliv času na četnost pracovních úrazů	28
3.4	Vliv profese na riziko pracovního úrazu	29
3.5	Podniková směrnice BOZP	30
4	Postup při řešení jednotlivých konkrétních pracovních úrazů v podniku	33
4.1	Pád z lešení	34

4.2	Pohmoždění hrudního koše sesypáním části ukládaného břemene	35
4.3	Poranění prstu v podnikové dílně	35
4.4	Následná preventivní opatření	36
4.5	Zhodnocení postupu podniku při odškodnění pracovních úrazů.....	37
4.5.1	Dodržování zásad BOZP	38
4.5.2	Použití všech ochranných pracovních pomůcek	38
4.5.3	Požítí alkoholu poškozeným zaměstnancem.....	38
4.5.4	Trestná činnost v souvislosti s pracovním úrazem.....	38
4.5.5	Přítomnost svědků pracovnímu úrazu	38
4.6	Zhodnocení podnikové směrnice	38
4.7	Doporučení k pracovním úrazům	39
4.7.1	Přestávka v práci	39
4.7.2	Ochranné pracovní prostředky	40
4.7.3	Podcenění rizika vzniku pracovního úrazu zaměstnanci.....	40
5	Závěr.....	41
	Seznam použité literatury.....	43
	Seznam Zkratek.....	45

1 Úvod

Pracovní úrazy jsou nedílnou součástí pracovního vztahu. Každý se s nimi může v zaměstnání setkat nebo být jejich účastníkem. Toto téma jsem si vybral, jelikož i já se mohu stát svědkem, či přímým účastníkem pracovního úrazu a uplatnění znalostí při tomto ději mívá poměrně značný vliv například na posuzování odpovědnosti zaměstnavatele, či zaměstnance. Tím pádem i na přiznanou výši odškodného.

Cílem této práce je zhodnotit postup stavebního podniku při odškodňování pracovních úrazů dle zákoníku práce. Druhým cílem je pak zjistit, zda má podnik směrnici, či jiný podobný dokument, kterým se v daných situacích řídí a srovnat tento dokument se zněním zákona pro účel navržení případných změn. Pakliže ne, navrhnout jeho vydání a obsah.

První část práce se bude věnovat vymezení základních pojmů pracovního práva. Bude zde definována škoda, základy a druhy odpovědnosti za škodu, charakteristické rysy druhů odpovědnosti za škodu a charakteristika samotných pracovních úrazů. Závěr teoretické části této práce se bude věnovat postupu při odškodňování pracovních úrazů a druhům náhrad v souvislosti se vzniklou škodou na zdraví zaměstnance ať už s následkem smrti, či ne.

Druhá část bakalářské práce se bude zabývat praktickou analýzou pracovních úrazů ve vybraném stavebním podniku, přičemž zde bude brán zřetel na všechny aspekty úrazového děje od příčiny k důsledku, čili proč se vlastně onen konkrétní pracovní úraz stal, jak by tomuto úrazu bylo možno předejít, kdyby bývaly dodržovány všechny zásady bezpečnosti při práci, jakým způsobem se úrazový děj odehrál a jak byl následně řešen, popřípadě jaká opatření byla posléze přijata, aby k takovýto situacím již v budoucnu nedocházelo. Tato část se také bude zabývat bezpečností a ochranou zdraví při práci, jež se aplikuje v konkrétním podniku.

Předmětem analýzy budou pracovní úrazy za posledních 10 let, přičemž podklady k nim poskytne sám zkoumaný podnik. Na základě získaných údajů pak budou vytvořeny grafy, na kterých popíši vývoj úrazových dějů a statistiku nejčastějších příčin vzniku pracovního úrazu. Konečně srovnám postup podniku při odškodňování s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a případné rozdíly zhodnotím. Poznatky nutné pro zpracování této práce budu čerpat primárně z odborné literatury, právních předpisů a též z informací uvedených na internetových stránkách.

Předpokládám, že podnik disponuje směrnicí, dle které se řídí, a že postup podniku v souvislosti s úrazovými ději je vždy v souladu se zákonem. Tuto práci jsem zpracoval podle znění zákoníku práce k 31. prosinci 2018.

2 Odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech

Kapitola odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech definuje pojmy jakými jsou například škoda, pracovní úraz nebo například charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti. Velké množství pozornosti je zde věnováno samotné odpovědnosti, přičemž jsou zde definovány a popsány její funkce a typy. Tato kapitola pro své účely využívá zejména zákoník práce, avšak v některých případech je třeba čerpat z občanského zákoníku. Jsou zde taktéž podrobně popsány druhy náhrad, jež jsou poškozeným zaměstnancům vypláceny. Kapitola rovněž obsahuje případy, v nichž se zaměstnavatel smí zprostit odpovědnosti za škodu, či nemajetkovou újmu.

Pro každý případ odpovědnosti v pracovním právu je vždy nutno splňovat tři předpoklady, jimiž jsou existence škody na straně zaměstnance, úrazový děj a příčinná souvislost mezi těmito dvěma skutečnostmi.

Je zde taktéž popsáno, jakým způsobem se v současnosti provádí odškodňování bolesti při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jakým způsobem se mají pracovní úrazy evidovat ze strany zaměstnavatele a jakým způsobem má zaměstnavatel postupovat, pakliže se v podniku nějaký pracovní úraz odehraje. Závěr této kapitoly je věnován bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

2.1 Škoda

Škoda v pracovněprávních vztazích bývá definována jako majetková újma vyčíslitelná v penězích, přičemž v souvislosti s újmou (tedy škodou) na zdraví též jako odčinění fyzické, potažmo psychické bolesti, které může i nemusí mít za následek zhoršení společenského uplatnění. Chápeme ji tedy jako určitou formu satisfakce (Bělina & Pichrt, 2017).

Škoda je rozdělitelná na dvě složky, a sice na skutečnou škodu a škodu jinou. Skutečná škoda je charakterizována snížením hodnoty majetku, či věci, kterou vlastní poškozený. U zaměstnance je též možno za skutečnou škodu považovat tzv. ušlý výdělek, jelikož právě tento výdělek je nezbytný k zajištění určité životní úrovně, či přímo existence konkrétního zaměstnance nebo jeho rodinných příslušníků (Bělina & Pichrt, 2017). Škodu jinou pak chápeme jako *„ušlý zisk spočívající v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém*

vlastnictví nebo své správě, rozmnožit, k čemuž by bylo za normálního běhu věci došlo“ jak uvádí Bělina (2017, s. 317).

2.2 Pojem pracovního úrazu

Dle zákoníku práce je pracovní úraz definován jako „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“

Jak uvádí (Šenk, 2013) cesta do zaměstnání končí vstupem zaměstnance do objektu, kde se provádí činnosti spojené se zaměstnáním nebo například příchodem na určené shromaždiště.

pracovní úrazy můžeme rozdělit do čtyř skupin, kterými jsou úrazy smrtelné, závažné úrazy s hospitalizací delší než 5 kalendářních dní, ostatní pracovní úrazy s dočasnou pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny a ostatní pracovní úrazy s pracovní neschopností max. do tří kalendářních dní nebo bez pracovní neschopnosti.

2.3 Odpovědnost v pracovním právu

Odpovědnost v pracovním právu je chápána jako „zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.“ Jak uvádí Bělina (2017, s. 311).

Pracovněprávní odpovědnost je charakteristická svou státní vynutitelností. To znamená, že stát ukládá tuto danou povinnost splnit. Právní věda odpovědnost chápe především jako jednu z variant sankcí, v širším slova smyslu to znamená, že například neplatnost, výpověď, či například odstoupení lze taktéž vnímat jako určité druhy sankcí. Z výše popsaného tedy plyne, že odpovědnost vzniká pouze tehdy, pokud dojde k porušení něčeho, co bylo povinováno splnit. V přeneseném slova smyslu ji lze chápat jako tzv. *sekundární povinnost* (Bělina & Pichrt, 2017).

V případě vzniku odpovědnosti právní věda konstatuje, že vzniká nový právní vztah, který se označuje jako tzv. odpovědnostní, přičemž na poškozené straně stojí oprávnění a na straně odpovědné stojí odpovědnostní povinnost (Bělina & Pichrt, 2017).

2.4 Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti

Jak je již shora zmíněno pracovněprávní odpovědnost je charakteristická svou vynutitelností státní mocí. Tento druh odpovědnosti může také vznikat pouze za předpokladu, že již existuje nějaký pracovněprávní vztah, tedy bez primárního vztahu není žádné odpovědnosti. Tzv. odpovědnostní vztah, o kterém se v souvislosti s pracovněprávní odpovědností mluví je vztahem zásadně odvozeným, jelikož jeho případný vznik předurčuje právě onen pracovněprávní vztah. Na druhou stranu je o něm možno uvažovat jako o vztahu nezávislém, či samostatném, jelikož jeho další pokračování již nezávisí na onom primárním pracovněprávním vztahu a může tedy existovat i po jeho skončení (Bělina & Pichrt, 2017).

2.5 Funkce odpovědnosti za škodu

Funkce odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích je tzv. nerovná, tedy zvýhodňuje zaměstnance před zaměstnavatelem. V souvislosti s technologickým pokrokem se zvyšuje riziko způsobení škody, avšak nezvyšuje se jen rizikovost jako taková, nýbrž zvyšuje se i riziko vzniku škod většího rozsahu. Vzhledem k těmto rizikům a vzhledem k sociální funkci mzdy, stanoví zákon limity náhrady škody způsobené z nedbalosti, jelikož právě u škod většího rozsahu není v řadě případů možnost úplného nahrazení škody zaměstnancem z praktického nebo sociálního hlediska většinou možná (Bělina, 2017).

2.5.1 Preventivně-výchovná funkce

Prvním druhem funkce odpovědnosti za škodu je funkce preventivně-výchovná, kde prioritou ZP je klást důraz primárně na předcházení škodám. Tato funkce je založena na skutečnosti, že způsobení škody zaměstnancem je vždy subjektivní, což znamená, že zaměstnanec je odpovědný za způsobenou škodu jen v tom případě, že škodu skutečně zavinil (Bělina & Pichrt, 2017). V zákoníku práce jsou uvedeny dva zvláštní druhy odpovědnosti za škodu, a sice:

- odpovědnosti na hodnotách svěřených k vyúčtování
- odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů

Jak konstatuje Bělina (2017, s. 316) „*V těchto případech je stanovena v zákoníku práce presumpce zavinění zaměstnancem. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že škodu nezavinil.*“

V souvislosti s prevencí předcházení škodám je dle zákoníku práce zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové adekvátní podmínky, při nichž budou zaměstnanci schopni plnit své pracovní povinnosti a úkoly bez možnosti rizika ohrožení svého zdraví a zaměstnavatelova majetku. Pokud však takovéto podmínky zajištěny nejsou a zaměstnanec si je této skutečnosti vědom, je pak povinen tuto skutečnost ohlásit svému zaměstnavateli. Objeví-li se závady, je zaměstnavatel povinen učinit opatření, která povedou k jejich neprodlenému odstranění. Tato tzv. prevenční povinnost však není zaměřena pouze na zaměstnavatele. Zaměstnanec je taktéž povinen počínat si takovým způsobem, jež zamezuje vzniku majetkové újmy, nemajetkové újmy a bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li takovéto nebezpečí, je zaměstnanec povinen oznámit tuto skutečnost svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Jestliže je takovéto nebezpečí bezprostřední, je zaměstnanec taktéž povinen zasáhnout, není však povinen takto zasáhnout, pakliže by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo by jemu, ostatním zaměstnancům, či osobě blízké v souvislosti se zásahem hrozilo vážné ohrožení na životě, či zdraví (Bělina & Pichrt, 2017).

2.5.2 Reparační funkce

Dalším druhem funkce odpovědnosti za škodu je funkce reparační. Tato funkce v pracovním právu převládá zejména v souvislosti se zaměstnavatelskou odpovědností. Musí totiž platit, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci způsobí škodu, musí se zaměstnanci tato vzniklá škoda nahradit, a to, pokud možno v plné výši. Na rozdíl od zaměstnanecké odpovědnosti není zaměstnavatelská odpovědnost nikterak limitována, je tzv. objektivní, tedy bez ohledu na to, zda k zavinění došlo, či nikoliv (Bělina & Pichrt, 2017).

2.5.3 Sankční funkce

Čistě sankční povahu odpovědnosti za škodu může mít například postih za nedodržení určitých uložených povinností, popřípadě postih za nezabránění škodné události (Bělina & Pichrt, 2017).

2.6 Limit náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti

Limit náhrady škody způsobené z nedbalosti vychází ze závěru, „že při škodě způsobené z nedbalosti se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu ohrozila jeho existenci.“ Jak uvádí Bělina (2017, s. 315). Toto tvrzení je ospravedlněno tím, že zaměstnanec je povinován manipulovat s výrobními prostředky, stroji, materiály a všeobecně

s věcmi, jejichž hodnota je tak vysoká, že by bylo velice obtížné, či dokonce nemožné, aby zaměstnanec v případě poškození celou vzniklou škodu plně uhradil (Bělina & Pichrt, 2017).

Tento limit je nastaven tak, aby výše požadované náhrady škody nepřesahovala čtyřapůl násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti.

Pakliže dojde k porušení povinnosti vlivem intoxikace omamnou látkou, opilosti, či k ní dojde úmyslem, tento limit neplatí a zaměstnanec je povinen uhradit celou vzniklou škodu, popřípadě i náhradu za ztrátu na zisku zaměstnavatele.

2.7 Typy odpovědnosti za škodu

Pracovní právo rozlišuje dva základní typy odpovědnosti a jeden vedlejší, a sice odpovědnost za zavinění, ta nastává v případech, kdy za škodu odpovídá zaměstnanec a odpovědnost bez zřetele na zavinění. O tu se může jednat např. v případech způsobení škody vyšší mocí, tedy nějakými přírodními vlivy (Bělina & Pichrt, 2017). Rozeznáváme tedy hmotnou pracovněprávní odpovědnost, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a sankce ukládané jinými orgány.

2.8 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy objektivní, což znamená, že zaměstnanci nelze krátit výši škodné částky, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit. Taktéž je funkce odpovědnosti zaměstnavatele zásadně reparační. Mimo to je třeba uvést, že v souvislosti se zaměstnavatelskou odpovědností nelze jednoznačně a vždy mluvit o zaměstnavateli jako o tzv. škůdci, jelikož onen škůdce, či původce škody může být úplně jiný subjekt, nežli právě osoba zaměstnavatele, protože zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci, i když sám žádnou povinnost neporušil a žádnou škodu ani sám nezpůsobil. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci hradit celou škodnou částku v plné výši, pakliže danou škodu neodčiní uvedením v předešlý stav (Bělina & Pichrt, 2017). Uveďme si pro dané tvrzení příklad:

Je-li zaměstnanec např. vybaven vlastním nářadím, se kterým manipuluje za účelem zdárného splnění pracovního úkolu a povinností a jemu jej poškodí nějaká třetí osoba, musí ze zákona zaměstnavatel onomu zaměstnanci tuto škodu nahradit, samozřejmě pak má ale zaměstnavatel nárok na náhradu škody onou třetí osobou, jež danou škodu zapříčinila.

Právní věda rozlišuje následující druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, a sice:

- obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- odpovědnost za škodu na odložených věcech
- odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

My se pro účely této bakalářské práce budeme věnovat pouze jednomu druhu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, a to odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech.

2.9 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech

V případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech se o odpovědnosti zaměstnavatele mluví tehdy, pakliže bylo zaměstnancovo zdraví poškozeno právě pracovním úrazem (Bělina & Pichrt, 2017).

„Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek (resp. škodnou událost), tzn. předpokladem není porušení právní povinnosti.“ Jak uvádí Bělina (2017, s. 323).

Pakliže má jít o odpovědnost za škodu při pracovních úrazech, musí být splněny určité předpoklady, jež daný příklad definují, a jimiž jsou:

- škodu utrpěl zaměstnanec, pakliže následkem daného úrazu, či nemoci zaměstnanec zemřel, škoda přechází na pozůstalé
- stal se pracovní úraz
- musí existovat příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a škodou, jež z těchto případů vyplývá

Zákon však pamatuje na případy, v nichž se lze jako zaměstnavatel z části nebo i úplně zprostit odpovědnosti za škodu, či nemajetkovou újmu. Těmto případům se budu věnovat v kapitole 2.18.

Při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu je zaměstnavateli kladeno za povinnost poskytnout zaměstnanci kompenzaci v souvislosti se ztrátou na výdělků, bolestí a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením a také samozřejmě s věcnou škodou. Pakliže po úrazu již zaměstnanec není schopen vykonávat

práci, jež by bez vzniku daných skutečností schopen vykonávat byl, je povinností zaměstnavatele převést daného zaměstnance na jinou práci, pokud mu v tom nebrání závažné provozní okolnosti. Pakliže brání, rozváže zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr, přičemž zaměstnanci náleží odstupné (Bělina & Pichrt, 2017).

Náhrada škody v souvislosti se ztrátou na výdělků se poskytuje po dobu tzv. pracovní neschopnosti, což je doba, po kterou zaměstnanec vlivem pracovního úrazu není schopen docházet do zaměstnání a vykonávat tak pro zaměstnavatele práci, k níž se zavázal v pracovní smlouvě. Také po skončení pracovní neschopnosti, pakliže v souvislosti s pracovním úrazem dojde k uznání invalidity prvního, druhého nebo třetího stupně (Bělina & Pichrt, 2017).

V těch nešťastných případech, kdy v souvislosti s pracovním úrazem dojde k úmrtí je zaměstnavatel dle §271g a následujících zákoníku práce povinen poskytnout pozůstalým náhradu škody, která v součtu obsahuje účelně vynaložené náklady spojené s léčením zaměstnance, přiměřené náklady spojené s pohřbem, náklady na výživu pozůstalých, jež zemřelý pozůstalým poskytoval nebo byl povinen poskytovat a jednorázové odškodnění pozůstalým. Tedy vdově/vdovci, nezaopatřenému dítěti, rodičům v souhrnné výši, pakliže se zemřelým obývali jednu domácnost. Každému jednotlivě náleží minimálně 240 000 Kč. Závěrem pak také náhradu věcné škody (Bělina & Pichrt, 2017).

2.10 Druhy náhrad

V této podkapitole se zabývám druhy náhrad v souvislosti s pracovními úrazy, které přísluší zaměstnanci. O těchto náhradách pojednává zákoník práce v §271a – §275.

Pro pochopení, jakým způsobem se vypočítává průměrný výdělek si můžeme uvést §271m, který konstatuje, že pro výpočet průměrného výdělku je rozhodným obdobím minulý kalendářní rok, v případě že je toto časové období pro zaměstnance výhodnější.

2.10.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je definována v §271a, který konstatuje, že zaměstnanci náleží náhrada, která se vypočítává jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před pracovním úrazem a plnou výší platu nebo mzdy, popř. nemocenské. Náhrada zaměstnanci v tomto případě náleží i za první tři dny pracovní neschopnosti, kdy mu nenáleží nemocenská (Bělina, 2015). K poslední větě je však nutno dodat, že v červenci roku 2019 by dle plánu měla vstoupit v platnost novela zákoníku práce. Ta změní pravidla vyplácení tzv. nemocenské. Za první tři dny pracovní neschopnosti bude

zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy. Tato novela tedy v budoucnu zruší tzv. karenční dobu.

Předpokladem pro vyplacení této náhrady je samozřejmě existence úrazu na straně zaměstnance. Dále je třeba, aby opravdu existoval důkaz, že zaměstnanec vlivem svého pracovního úrazu přišel o výdělek, přičemž mezi těmito dvěma podmínkami musí existovat příčinná souvislost (Bělina, 2015). Tato náhrada se také dle §271m vyplácí periodicky.

2.11 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je definována jako *„náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.“* Tato náhrada přísluší těm zaměstnancům, jejichž pracovní úraz byl takového rázu, že již po něm nemohou vykonávat tu samou práci jako předtím, v tomto důsledku vzniká zaměstnanci ztráta na výdělků. Účelem tohoto institutu je tedy poskytnout zaměstnanci přiměřenou kompenzaci za to, že již v důsledku svého úrazu není schopen vykonávat tak dobře placenou práci jako před tím. Je přitom důležité, aby byl zaměstnanci uznán první, druhý nebo třetí stupeň invalidity a s tím spojený invalidní důchod. Bere se zde v úvahu skutečnost, že reálná škoda je zde vyčíslena jako rozdíl průměrného výdělků, jež byl schopen zaměstnanec dosahovat před pracovním úrazem a nynějším průměrným výdělkem, kterého je schopen dosahovat po úrazu. Předpoklady k vyplacení této náhrady jsou stejné jako výše, tedy existence pracovního úrazu na straně zaměstnance, průkazný vznik škody na straně zaměstnance a příčinná souvislost mezi těmito dvěma okolnostmi (Bělina, 2015).

2.12 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se zaměstnanci poskytuje jednorázově, přičemž výše této náhrady je stanovena nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem.

2.13 Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

„Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil“, Jak je uvedeno v zákoníku práce. Z toho plyne, že tato náhrada náleží právě poškozenému zaměstnanci, ale nemusí tomu tak být vždy. Nárok na tuto náhradu však spočívá v tom, že tyto náklady musí být již vynaložené, aby bylo vůbec co nahrazovat a nesmí tedy být saturovány ze zdravotního pojištění (Mikyska, 2010). Smysl náhrady této škody tkví zejména v tom, že i když jsou jednotlivé subjekty pojištěny u rozličných pojišťoven, nemusí každá pojišťovna hradit všechny položky, jež na svou léčbu poškozený využije.

Mohou to například být speciální léky, léčebné procedury, ale taktéž to mohou být poplatky za pobyt v nemocnici, či poplatek lékaři za vyhotovení lékařského receptu. Mohou se zde započítávat také náklady na dopravné. Podmínkou však je, aby všechny tyto náklady byly účelně vynaloženy, tedy zjednodušeně řečeno, aby zaměstnanec tyto náklady vynaložil jen pro účely svého vlastního vyléčení (Kobliha, 2012).

2.14 Náhrada věcné škody

Pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, má zaměstnavatel povinnost tomuto zaměstnanci nahradit věcnou škodu. Touto věcnou škodou se v tomto případě rozumí, že pokud se zaměstnanci vlivem pracovního úrazu zničí například oděv, či obuv nebo například ochranná přilba, či pokud by vlivem úrazu například přišel o hodinky, musí mu zaměstnavatel tuto škodu nahradit. Předpoklady pro nárok na náhradu této věcné škody jsou stejné jako ve výše uvedených případech, tedy zaměstnanci se musí stát pracovní úraz, dále se musí prokázat, že škoda v nějaké výši opravdu vznikla a na závěr se musí prokázat, že mezi těmito skutečnostmi panuje příčinná souvislost. Stejně jako v případě náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením se tato náhrada zaměstnanci vyplácí pouze jednorázově (Mikyska, 2010).

2.15 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem dle §271g zákoníku práce *„tvorí výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.“* Stejně tak, jako ve výše zmíněných případech nárok na výplatu této náhrady vzniká až poté, co jsou tyto náklady účelně vynaloženy (Kobliha, 2012).

Příslušné ustanovení uvádí, že vláda může v souvislosti se změnami cen upravit minimální výši této poskytované náhrady. Jediným rozdílem, pokud pomineme účel těchto náhrad, je ten, že vyplácení této náhrady již není nasměrováno vůči postiženému zaměstnanci, nýbrž k osobám pozůstalým. (Sokol, Vorel, & kol., 2016)

2.16 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých připadá dle zákoníku práce pozůstalému, čili partnerovi (vdově/vdovci) a nezaopatřenému dítěti, a to každému z nich nejméně ve výši 240 000 Kč, přičemž toto odškodnění náleží i rodičům, jestliže se zemřelým zaměstnancem sdíleli jednu domácnost, a to také v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč. Stejně tak jako v případě náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem, i zde si vláda ponechala právo manipulovat s touto minimální hranicí vůči změnám v cenové politice.

2.17 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na výplatu této náhrady mají dle zákoníku práce pozůstalí poškozeného zaměstnance, kterými dle příslušného paragrafu mohou být nezaopatřené děti, sourozenci nebo například jiné osoby, které se zaměstnancem sdíleli společnou domácnost. Nárok na náhradu těchto nákladů mají však pozůstalí jen v tom případě, že jim zemřelý zaměstnanec nějaký druh výživy poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Dle odst. 2 §271h ZP pozůstalým přísluší náhrada ve výši 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance v případě, že tuto výživu poskytoval jedné osobě. V případech, kdy zaměstnanec tuto výživu poskytoval více než jedné osobě, náleží těmto pozůstalým náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Od těchto částek se však odečte sirotčí důchod příslušící pozůstalým osobám, přičemž k výdělku, jehož pozůstalé osoby dosahují se nepřihlíží. Tato náhrada se také dle §271m vyplácí periodicky.

2.18 Zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech

V souvislosti se zproštěním se odpovědnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu mohou nastat tři situace, a sice, že se zaměstnavatel odpovědnosti zproští úplně, za druhé, že se odpovědnosti zproští jen z části a za třetí, že se odpovědnosti nezproští, jelikož to není možné. Těmito možnostmi se zabývají §269-271 zákoníku práce.

2.18.1 Úplné zproštění se odpovědnosti za škodu

Dle §270 zákoníku práce, se zaměstnavatel může zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu v případech, kdy zaměstnavatel jednoznačně prokáže, že tato škoda vznikla v důsledku toho, že zaměstnanec svým vlastním přičiněním porušil právní nebo ostatní předpisy, či porušil pokyny k zajištění BOZP. I když s těmito byl seznámen a znalost těchto předpisů a pokynů byla opakovaně kontrolována.

Těmito pokyny jsou ty, které zaměstnanec obdržel od svého nadřízeného vedoucího zaměstnance, nehraje přitom roli, zda jsou tyto pokyny zaměstnanci předány v písemné, či ústní formě, ale zda s těmito pokyny, či předpisy byl řádně seznámen. Tato forma musí být zvolena na základě duševních schopností zaměstnance. Na druhou stranu za seznámení se s předpisy a pokyny taktéž nelze brát například jen jednodinovou instruktáž. Čili, i kdyby byl dokument zaměstnancem podepsán, ať již příliš krátký, či naopak příliš dlouhý, v tomto případě nemá žádnou právní váhu a zaměstnavatel se jen na tomto základu nemůže liberovat od povinnosti nahradit škodu, či nemajetkovou újmu. Avšak existují případy, kdy lze zaměstnanci vytýkat porušení právních předpisů, i když s nimi v souvislosti se svým povoláním seznámen nebyl. A těmi jsou předpisy, jež známe z každodenního života, například, že nelze přecházet dopravní komunikaci, pakliže na semaforu svítí červená barva, nebo, že krást je zakázané apod. (Bělina, 2015).

V souvislosti s liberací zaměstnavatele je také důležitý, jak již bylo zmíněno výše i fakt, že zaměstnavatel skutečně vyvíjel úsilí, jež směřovalo k proškolení zaměstnanců v souvislosti s právními předpisy, pokyny a BOZP. Jinými slovy, zaměstnavatel je povinen dokázat, že proběhly kontroly toho, zda zaměstnanec těmito skutečnostem opravdu porozuměl a zaměstnanec tak neučinil pouze jednou, nýbrž, že tak činil opakovaně. Samotný dokazovací prostředek není nijak definovaný, může jít jak o výpověď ostatních zaměstnanců, že se tak skutečně dělo nebo například může jít o záznamy ve stavebním deníku apod. (Bělina, 2015).

Úplného zproštění se odpovědnosti lze taktéž dosáhnout, pakliže škoda vznikla v důsledku toho, že se jí zaměstnanec dopustil podnapiv nebo omámen návykovými látkami. Není však pravdou, že požití například i malého množství alkoholu jako je kupříkladu jen přípitek, by samo o sobě stačilo na to, aby se zaměstnavatel mohl zcela liberovat od své povinnosti náhrady škody, či nemajetkové újmy (Bělina, 2015).

Musí zde existovat ona příčinná souvislost, protože jinak se bude posuzovat například 0.3 ‰ alkoholu v krvi profesionálního řidiče autobusu a jinak zase u profese jakou by mohl být například stavební dělník. Kdyby například takovýto stavební dělník v opilosti překopnul nějakou distribuční síť v zemi, nebylo by možné dokázat, že k této skutečnosti došlo pouze v důsledku toho, že si na svačinu koupil a vypil pivo, protože i naprosto střízlivému člověku s ostrou myslí by se taková nepříjemnost mohla stát. Proto musí být dokázáno, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou vzniku oné škody, či nemajetkové újmy.

Posledním z liberačních důvodů v souvislosti se zproštěním se odpovědnosti je tzv. lehkomyšlnost. Tu lze popsat například jako lehkovážné jednání zaměstnance při chůzi po namrzlém povrchu nebo nedostatečná opatrnost při pohybu na lešení. Neplet'me si ale pojem lehkomyšlnost s pojmem běžná neopatrnost, tou může být například i prosté zakopnutí. V souvislosti s lehkomyšlností je pak potřebné dokázat jakým způsobem se zaměstnanec choval ve směru ke své pracovní činnosti. Zda to bylo například nepřiměřené hazardérství a zda si byl vědom, že jeho jednání může vést k poranění, či ke vzniku nějaké škody (Bělina, 2015).

2.18.2 Částečné zproštění se odpovědnosti za škodu

V případě částečného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele se taktéž jako při úplném zproštění se odpovědnosti musí prokázat, že se zaměstnanec svým jednáním dopustil porušení nějakého právního, či jiného předpisu atd., avšak s tím rozdílem, že jeho počínání nebylo jedinou příčinou vzniku této škody, či újmy. Musí se brát na zřetel, že ačkoliv byl zaměstnanec například opilý, ke škodě by stejně s největší pravděpodobností došlo, a to že zaměstnanec nebyl ve střízlivém stavu nemělo na vznik škody/újmy žádný, či pramalý vliv.

Podle Šenka (2013) toto tvrzení podporuje i judikát nejvyššího soudu ČSSR, který konstatuje, „že pracovník v době úrazu měl v krvi 1,91 promile alkoholu. O tom, jaký vliv měla opilost na činnost pracovníka, byli vyslechnuti dva svědci a byl proveden i důkaz znalcem – lékařem. Když bylo zjištěno, že opilost pracovníka byla jen jednou z příčin úrazu bylo žalobě vyhověno jen částečně.“ (R 11/1976 civ.)

Pakliže se zaměstnavatel zprostil povinnosti nahradit škodu jen z části, je dle zákoníku práce povinen nahradit škodu ze svého, alespoň z jedné třetiny a taktéž je povinen určit jakou část má uhradit zaměstnanec (Bělina, 2015).

2.18.3 Nemožnost zproštění se odpovědnosti za škodu

Dle §271 zákoníku práce se „zaměstnavatel nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.“

2.19 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je dle vyhlášky č. 125/1993 Sb. ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu povinen být pojištěn pro případ, že se některý z jeho zaměstnanců vlivem pracovního úrazu zraní. Tato vyhláška stanovuje povinnost být pojištěn konkrétně u společnosti Kooperativa pojišťovna, a.s. v případě, že k 31.12.1993 neměli pojištění sjednáno u České pojišťovny, a. s. (Mikyska, 2010).

Tato povinnost má opodstatnění v tom, že by v určitých případech mohlo dojít k úrazům, následkem nichž by vznikla újma na zdraví v takovém rozsahu, že by ji zaměstnavatel svými prostředky nedokázal uhradit. Nemusí se přitom jednat jen o jednotlivé, nýbrž i o hromadné úrazy. Díky této vyhlášce má zaměstnavatel dle §2 právo na to, aby za něj pojišťovna nahradila zaměstnanci škodu, jež mu v souvislosti s pracovním úrazem vznikla. (Mikyska, 2010)

Tato povinnost zaměstnavateli samozřejmě vyvstane jen tehdy, zaměstnává-li jednoho, či více zaměstnanců. Je tedy založena na vzniku pracovněprávního vztahu. Samozřejmě platí vše, co bylo již zmíněno dříve v této práci, povinností zaměstnavatele je dbát na to, aby v první řadě k žádné škodě nedošlo, dále je zaměstnavatel povinen pokusit se škodu co nejvíce zmírnit, pakliže už vznikla. A samozřejmě dodržovat všechny povinnosti, jež mu ukládá zákoník práce. Pakliže zaměstnavatel některé z těchto povinností poruší, má vůči němu pojišťovna právo na přiměřenou náhradu, nejvýše však do 50 % toho, co byla povinna vyplatit. Jestliže nějakou ze svých povinností porušil zaměstnavatel nebo zaměstnanec úmyslně, v opilosti, či pod vlivem omamných látek má vůči nim pojišťovna právo požadovat náhradu za své plnění v plné výši. Stejně právo má pojišťovna, i když dojde k závažnému porušení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dojde-li ke škodě v souvislosti s činností provozované neoprávněně dle §251 trestního zákoníku. (Mikyska, 2010)

Zaměstnavatel je dle této vyhlášky povinen poskytnout pojišťovně součinnost. Ta se po něm vyžaduje zejména ve formě oznamovací, což znamená, že pojišťovně bezodkladně sdělí, že někoho zaměstnal s uvedením svého IČ, popř. DIČ, či jiného identifikátoru. Jeho další povinností je platit úrazové pojištění, dodržovat zásady BOZP a taktéž informovat pojišťovnu o škodné události, která vznikla v důsledku pracovního úrazu, či nemoci z povolání, k čemuž se musí zaměstnavatel vyjádřit a přednést pojišťovně stanovisko zaměstnance, jemuž se škoda stala, s tím, že pojišťovně sdělí požadovanou výši náhrady, kterou si zaměstnanec představuje, popřípadě udělit pojišťovně plnou moc k tomu, aby se zaměstnancem mohla jednat přímo (Mikyska, 2010).

2.20 Odškodňování bolesti a trvalých následků

Problematika odškodňování bolesti a trvalých následků mající za možný následek i zhoršení společenského uplatnění je sama o sobě velice rozsáhlá a velmi podrobná. Je tomu tak proto, že i samotné pracovní úrazy a různé nemoci z povolání mohou být samy o sobě velice různorodé. V současnosti hledá právní věda oporu v zákoně č. 89/2012 Sb., jímž je nový občanský zákoník, kde se touto problematikou zabývají §2894-2971, jinými slovy, jedná se o část zabývající se náhradou majetkové a nemajetkové újmy (Sokol, Vorel, & kol., 2016).

Tak jako v zákoníku práce, i zde v novém občanském zákoníku najdeme mnoho shodných, či velmi podobných institutů, jelikož zákoník práce, jako *lex specialis*, vychází právě z něj.

2.20.1 Současná praxe odškodňování pracovních úrazů

V současnosti České právo disponuje právním předpisem, jímž se řídí v otázkách odškodňování bolesti, a tj. nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, podle něhož je bolestí fyzické, či psychické strádání, které způsobilo poškození zdraví, ať již vyvolané pracovním úrazem, či nikoliv anebo nemoc z povolání. Mimo to zde není opomenut faktor stresu a symptomy, jež jdou ruku v ruce s psychickými chorobami. Dále je zde definováno zhoršení společenského uplatnění, jemuž lze dle tohoto nařízení rozumět jako „*trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.*“

Za bolest se zde pokládá i skutečnost, že odstraňováním následků úrazu v určitých případech vzniká bolest také. Tu můžeme popsat jako tzv. bolest druhotnou.

V souvislosti s tím je v této bakalářské práci nutné zmínit tzv. bodový systém. Tento systém je obsahem přílohy nařízení vlády č. 276/2015 Sb., kde jsou uvedeny veškeré druhy úrazů a nemocí. Každý z těchto posuzovaných úrazů, či nemocí je ohodnocen určitým počtem bodů, přičemž hodnota jednoho bodu činí 250 Kč. Výpočet náhrady za bolest, či snížení společenského uplatnění tedy lze stanovit vzorcem:

$$250 \text{ Kč} \times \text{počet bodů} = \text{výše náhrady}$$

Bodové ohodnocení ale nemusí být definitivní, jelikož toto nařízení pamatuje i na případy, kdy sice došlo k úrazu a došlo například i ke zhoršení společenského uplatnění, ale ona zdravotní indispozice již v minulosti před daným úrazovým dějem, či vznikem nemoci existovala a nesouvisela s poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. A sice, pakliže se jednalo o změny tzv. lehkého rozsahu, zkrátí se bodové hodnocení deseti procenty. Jedná-li se o změny středního rázu, snižuje se bodové hodnocení dvaceti procenty. A konečně jestliže se jednalo o změny těžkého rázu, bude se bodové hodnocení snižovat třiceti procenty. Může však samozřejmě nastat i opak. Bodové hodnocení se může zvyšovat určitou procentní sazbou, pakliže v důsledku těchto okolností dojde ke zdravotním komplikacím. Nařízení vlády zde dává konkrétně za příklad plicní embolii, proleženiny, či žilní trombózu. Konkrétní hodnotová bonifikace se pak pohybuje v lehkých případech do maximální výše 10 %, ve středních maximálně do 30 % a v nejtěžších případech, obvykle život ohrožujících stavech, do maximální výše 50 %. Dále je zde uvedeno, že při mnohačetných poraněních se každé poranění posuzuje zvlášť a teprve v konečném důsledku se sčítá (Sokol, Vorel, & kol., 2016).

2.21 Evidence pracovních úrazů

Dle nařízení vlády 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovních úrazů v knize pracovních úrazů. Musí vést záznam i o těch úrazech, které se zdají být banální. Pakliže nastala následkem úrazu pracovní neschopnost je zaměstnavatel povinen sepsat tzv. záznam o úrazu. Základní povinností zaměstnavatele je zaslat záznamy o úrazech místně příslušnému Inspektorátu práce a příslušné zákonné pojišťovně, a to nejdéle

do pátého dne následujícího měsíce od doby, kdy se úraz udál. Pokud tak nečiní, může tato pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč (Mikyska, 2010).

dle § 2 nařízení vlády č. 170/2014 Sb. musí záznam o úrazu obsahovat jméno a příjmení každého úrazem postiženého zaměstnance, datum a čas, kdy k úrazu došlo, místo, na kterém se pracovní úraz odehrál, zevrubně popsanou činnost, při které k úrazu došlo, počet hodin, jež zaměstnanec odpracoval bezprostředně před tím, než k úrazu došlo, celkový počet osob, kterým se pracovní úraz stal. Dále typ zranění a lokace zranění na těle postiženého zaměstnance, přesný popis úrazového děje, druh, zdroj a příčiny úrazu, jména zaměstnanců, či osob, které byly svědky úrazového děje a jméno a pracovní zařazení nadřízeného vedoucího zaměstnance, který úraz zaznamenal. Sama neexistence záznamu o úrazu však nezakládá právní důvod k tomu, aby se pojišťovna mohla vyvázat z plnění. Toto tvrzení ostatně podporuje i judikát nejvyššího soudu ČSSR. (Mikyska, 2010)

„Nárok na odškodnění pracovního poměru není závislý na tom, zda pracovník úraz ohlásí či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu. I výpověď svědka, který nebyl bezprostředním svědkem úrazu, může přispět ke zjištění skutečného stavu věci.“ Jak uvádí (R24/1965 civ.)

Postup zaměstnavatele při odškodňování pracovních úrazů upravuje §105 zákoníku práce. Dojde-li v podniku k pracovnímu úrazu, je postup zaměstnavatele seřazen následovně:

1. Zaměstnavatel provede prošetření okolností a příčin pracovního úrazu.
 - Při vyšetřování pracovního úrazu je k dispozici poškozený zaměstnanec, pokud mu to jeho zdravotní stav umožňuje, pakliže ne, jsou přítomni svědci.
2. Zaměstnavatel zhotoví záznam o úrazu neprodleně, nejdéle do pěti pracovních dnů.
3. Zaměstnavatel zaeviduje úraz do knihy úrazů.
4. Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu vyrozumí o daném úrazu.
 - Příslušného zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - místně příslušný inspektorát práce,
 - organizační jednotku příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro svou odpovědnost za škodu,
 - policii České republiky (jedná-li se o smrtelný úraz nebo pokud je pojato podezření, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin),
 - vysílajícího zaměstnavatele zaměstnance,
 - odborovou organizaci, pokud taková u zaměstnavatele působí,

5. Zaměstnavatel zašle záznamy o úrazech za uplynulý měsíc výše zmíněným nejpozději do pátého dne následujícího kalendářního měsíce.
6. Dojde-li ke změnám v údajích v souvislosti s pracovním úrazem, vyhotoví zaměstnavatel záznam o úrazu – hlášení změn.

2.22 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jež je mnohem známější pod zkratkou BOZP, je v právní terminologii možno chápat jako tzv. ochranné právní zákonodárství. Toto právní odvětví se zabývá ochranou zaměstnancova života a zdraví, jak fyzického, tak psychického a taktéž jeho bezpečností při výkonu pracovních činností. Je mimo vši pochybnost, že ochrana těchto tří věcí je jednou z nejdůležitějších zaměstnancových priorit. Je totiž v jeho zájmu, aby jeho pracovní podmínky, pracovní prostředí a prostředky s nimiž manipuluje a v neposlední řadě taktéž technologické, pracovní, popř. výrobní postupy byly nastaveny tak, aby jemu samému poskytovaly nejvyšší stupeň ochrany, jaký je vzhledem ke konkrétnímu stavu věci možný. To v přeneseném slova smyslu znamená, že existuje-li riziko vzniku nějakého úrazu, je toto riziko minimalizováno nejvyšší možnou měrou právě díky aplikaci zásad BOZP (Bělina & Pichrt, 2017).

Jak uvádí Bělina (2017, s. 283) „*Zaměstnanec, který je zdravý, spokojený, psychicky vyrovnaný a cítí se bezpečně, vykonává lépe a efektivněji svou práci.*“

Z tohoto tvrzení vyplývá, že dodržování těchto zásad má opodstatnění i z pohledu zaměstnavatele, jelikož právě v jeho zájmu je, aby zaměstnanci svou práci odváděli poctivě a s patřičnou precizností. Toto tvrzení navíc podporuje fakt, že když se tyto zásady nedodržují, četnost pracovních úrazů logicky narůstá, z čehož plyne, že zaměstnavatel může v tomto důsledku trpět nedostatkem pracovních sil, což v lepším případě znamená snížení objemu dokončených zakázek a v tom horším se důsledkem tohoto nedostatku může stát, že nedostojí svých smluvních povinností, zejména nedodržení termínů.

Samotná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v České republice inkorporována do různých právních předpisů, které se zabývají například jak organizačními aspekty dané problematiky, tak dodržováním určitých zákonem stanovených technických norem. Je zde nutno poznamenat, že se celá tato právní úprava opírá právě o ústavu České republiky a například pojmy jako zajišťování adekvátních pracovních podmínek, či pracovního prostředí lze najít v Listině základních lidských práv a svobod. Dle Běliny (2017, s. 287) „*je povinností veřejné moci tyto práva definovat, respektovat, chránit a naplnit.*“ Dále v Listině

základních práv a svobod nalezneme článek 28. Ten vedle práva zaměstnance např. na spravedlivou odměnu staví naroveň také právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky. Tedy lze říct, že právě zde má právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci své jádro (Bělina & Pichrt, 2017).

3 Pracovní úrazy ve stavebním podniku

Tato prakticky zaměřená kapitola se bude zabývat pracovními úrazy ve stavebním podniku. Jedná se o podnik založený těsně po sametové revoluci, kdy po skončení nadvlády totalitního režimu zažilo tehdejší Československo boom v oblasti soukromého sektoru. V současnosti se sídlo daného podniku nachází v centru slezské metropole v Ostravě. Podnik se specializuje na revitalizaci stavebního pojiva, sanace, hydroizolační práce, hloubkové pilotážní vrty a kotvení, přičemž zaměstnává bezmála padesát zaměstnanců. Jedná se tedy o podnik střední velikosti. Vybavení firmy je vskutku profesionální, jedná se zejména o dvě vysoce výkonné vrtné soupravy, jež jsou schopny navrtávat jakýkoliv podklad až do hloubky 40 metrů, bezpočet ručních vrtacích a bouracích souprav a kompresorů, vysokotlakých čerpadel pro nástřik torkretů a široká skladba injektážního zařízení. Nelze opomenout bohatý vozový park obsahující jedno šestikolové nákladní vozidlo Tatra, 15 služebních aut a 9 přepravních vozů. Je také důležité říci, že v současnosti ze čtyřiceti devíti zaměstnanců podnik zaměstnává pouze 2 ženy, a to jako pracovnice administrativy, zbytek zaměstnanecké základny tvoří muži, přičemž ze 47 zaměstnanců je 6 zaměstnanců diplomovaných inženýrů, kteří jsou zodpovědní za hladký průběh zakázek a mají za své podřízené zaměstnance zodpovědnost. Podnik za svou bezmála již třicetiletou existenci získal velké množství zakázek po celé České republice i mimo ni, přičemž zákazníkům prokázal, že je spolehlivou a stálou značkou, s níž je třeba na tuzemském trhu počítat.

3.1 Analýza pracovních úrazů

Podnik v souladu se zákonem vede evidenci pracovních úrazů, a to jak v knize úrazů, tak v deníku drobných poranění, přičemž v knize úrazů jsou zapsány úrazy počínaje datem 10.7.2009, jelikož dle typového skartačního rejstříku jsou subjekty povinny archivovat záznamy o úrazech bez následku smrti pouze po dobu pěti let. Za toto desetileté období je v knize úrazů pouze dvanáct záznamů o úraze, přičemž všechny jsou lehčího rázu, či maximálně středního rázu, jako pohmožděniny, řezné rány a zlomeniny. Deník drobných poranění oproti tomu obsahuje pouze dva záznamy, což nám tedy ve výsledku dává 14 záznamů celkově za období 10 let. Pojdme tedy podrobněji zhodnotit dostupná data.

Na základě dat dostupných v knize úrazů jsem sestavil tabulku, z níž můžeme názorněji vyčíst údaje potřebné k analýze pracovních úrazů. Z tabulky 3.1 je patrné, že z hlediska četnosti pracovních úrazů byl pro podnik nejhorší rok 2016. V tomto roce se udály 4 pracovní úrazy, jimiž byly zlomenina prstu pravé ruky, zlomenina pravého ramene, zlomenina žebra

a pohmoždění hrudního koše. Ostatní roky se již nesly v méně závažném duchu, kde se v letech 2009 a 2017 odehrály dva pracovní úrazy. Ve zbylých letech pak pouze po jednom pracovním úraze. Celkově za sledované roky činí součet dnů pracovní neschopnosti 438 dní, což se může zdát jako vysoké číslo, ale mějme na paměti, že podnik v tomto časovém období konstantně zaměstnával něco okolo čtyřiceti až padesáti zaměstnanců, což nám ve výsledku dává 0.12 dne pracovní neschopnosti na zaměstnance a rok. Z tabulky lze také výpočtem zjistit, že průměrná délka pracovní neschopnosti za celé sledované období činí 36.5 dne.

Tabulka 3.1, Interní zdroje podniku

Rok	Počet úrazů	Počet dnů pracovní neschopnosti	Počet zaměstnanců
2009	2	65	40
2012	1	16	44
2014	1	6	46
2015	1	103	45
2016	4	138	49
2017	2	106	47
2018	1	4	47

3.1.1 Příčiny pracovních úrazů

Zajímavé je zkoumat příčiny pracovních úrazů, jelikož právě tato informace nám posléze pomůže zjistit, zda podnik například nezanedbává nějaké konkrétní aspekty BOZP.

Z grafu č. 3.1 jasně plyne, že nejčastější zaznamenanou příčinou pracovních úrazů v podniku je podcenění rizika. Tato příčina je velmi podobná nepozornosti, avšak prostá nepozornost je charakterizována tím, že si člověk není onoho rizika vědom, jelikož si ho nevšiml. Zatímco podcenění rizika je charakterizováno tím, že zaměstnanec o riziku ví nebo by měl vědět, avšak při své činnosti riziko podcení. Příkladem je nedostatečně opatrná práce s pneumatickým bouracím kladivem a nedostatečně dodržované bezpečnostní pokyny pro práci s ním. V podniku je druhou nejčastější příčinou pracovního úrazu prostý pád. Jedná se o případy pádů z lešení, ale i prosté uklouznutí.

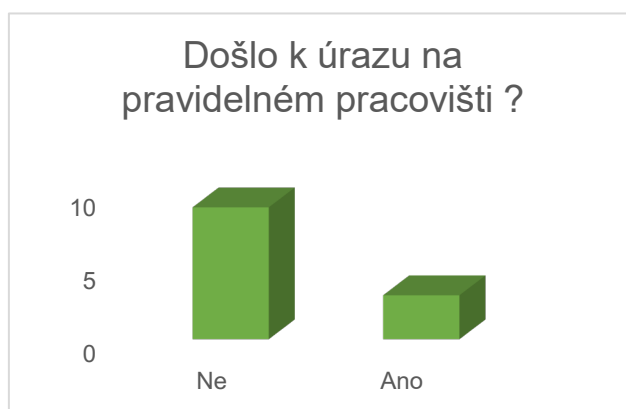
Graf 3.1, Interní zdroje podniku



3.2 Vliv pracoviště na četnost pracovních úrazů

Na grafu č. 3.2 můžeme pozorovat počet pracovních úrazů v souvislosti s tím, kde k nim došlo, jelikož se podnik uchází o zakázky, jež jsou realizovány po celém území České republiky a někdy i v cizině, rozumí se zde pojmem pravidelné pracoviště sídlo podniku. Z grafu je patrné, že naprostá většina pracovních úrazů se odehrála mimo toto pravidelné pracoviště. Zde se neprovádějí takové stavební práce jako na zakázkách mimo něj.

Graf 3.2, Interní zdroje podniku



3.3 Vliv času na četnost pracovních úrazů

Z tabulky č. 3.2 plyne, že k pracovním úrazům dochází nejčastěji mezi 09:00 a 11:30. Nadřízení vedoucí zaměstnanci však kontrolují, zda zaměstnanci opravdu mají zákonnou přestávku, aby se snížilo riziko vzniku pracovního úrazu vlivem únavy.

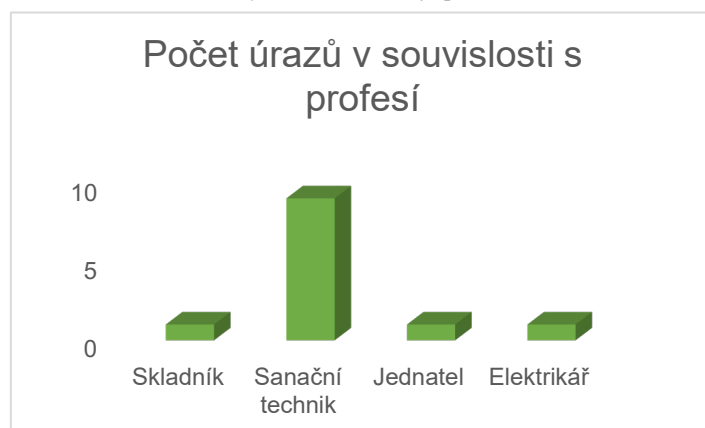
Tabulka 3.2, Interní zdroje podniku

Úraz č.	Hodina úrazu
1.	11:30:00
2.	11:00:00
3.	7:00:00
4.	12:00:00
5.	10:30:00
6.	11:00:00
7.	6:00:00
8.	8:00:00
9.	9:00:00
10.	9:00:00
11.	9:00:00
12.	8:00:00

3.4 Vliv profese na riziko pracovního úrazu

Z grafu č.3.3 lze vyčíst, že pracovní úrazy se v podniku udály z většiny těm zaměstnancům, kteří přímo realizují stavební operace prováděné podnikem. Podnik tyto dělníky označuje pojmem „sanační technik.“ Konkrétně došlo k 9 pracovním úrazům sanačním technikům, k jednomu úrazu podnikovému elektrikáři, k jednomu úrazu skladníkovi a jeden úraz se stal jednateli společnosti.

Graf 3.3, Interní zdroje podniku



Z tabulky č. 3.3 můžeme vyčíst, že délka trvání pracovního vztahu u zaměstnavatele nemá vliv na vznik pracovního úrazu. Ty se dle těchto dat stávají stejně často jak zkušeným zaměstnancům, tak úplným nováčkům v podniku.

Tabulka 3.3, Interní zdroje podniku

Pracovní úraz č.	Délka trvání pracovního vztahu u zaměstnavatele
1	1 rok
2	1,5 roku
3	4,5 měsíce
4	1 měsíc
5	3 měsíce
6	2 roky
7	24 let
8	9 měsíců
9	10 měsíců
10	2 roky
11	2 roky
12	4,5 roku

3.5 Podniková směrnice BOZP

Jedním z cílů této bakalářské práce je zjistit, zda má podnik směrnici, podle níž se v různých situacích řídí a srovnat její znění se současným platným zněním zákona. Podnik si nezávisle na udáлых pracovních úrazech nechal dne 1.7.2016 zpracovat směrnici integrovaného systému řízení společnosti s pracovním číslem S01/2016. Tato směrnice poskytuje zaměstnancům ucelené informace o oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předkládá zaměstnancům návod k řešení krizových situací, definuje základní principy fungování BOZP v podniku, práva a povinnosti zaměstnanců a mnohé další. Vychází přitom zejména z požadavků právních předpisů ČR a v neposlední řadě respektuje technické normy a další interní požadavky společnosti. Touto směrnicí jsou povinni se řídit všichni zaměstnanci podniku, ať už se jedná o zaměstnance v pracovním poměru, či osoby, jež pracují na dohodu o provedení práce, či činnosti.

Směrnice taktéž stanovuje podnikové priority v souvislosti s BOZP, jimiž dle této směrnice jsou: soustavné vyhledávání nebezpečných aspektů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek, minimalizace rizik, která nelze eliminovat, prokazatelné seznámení zaměstnanců a všech osob, které jsou výše uvedeným rizikům vystaveni a zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu práce.

Ve směrnici se dále nachází ustanovení o školení BOZP, kde je deklarováno, že podnik v souladu se zákonem č. 262/2016 Sb. zajišťuje a organizuje potřebná školení v oblasti BOZP všem vlastním zaměstnancům i fyzickým osobám, se kterými podepisuje pracovní smlouvu na konkrétní a časově omezenou činnost nebo brigádníkům.

Podnik dle této směrnice, pakliže je to potřeba, zajišťuje následující školení:

- úvodní školení při nástupu zaměstnance
- seznámení zaměstnance s pracovištěm při nástupu do pracovního poměru
- M1 – základní školení BOZP
- M2 – školení BOZP pro práci v terénu nebo na stavbách
- M3 – školení BOZP pro práce s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- školení řidičů
- školení první pomoci
- další specializovaná školení dle aktuální potřeby, charakteru zakázek a požadavků klientů (svářečský kurz, školení BOZP ve společnosti ČEZ a.s., SŽDC, ŘSD apod.).

Tuto problematiku mají dle této směrnice ve své kompetenci pouze vedoucí pracovníci, kteří jsou zodpovědní za periodicitu kontrol a jejich správnost. Taktéž mají na starosti všechna data spojená s těmito školeními a kontrolami, obeznamují zaměstnance s jejich povinností být účasten takovýchto školení a informují vedení podniku o úrovni proškolení daných zaměstnanců.

Prvotní seznámení zaměstnanců s pracovištěm po nástupu do pracovního poměru zajišťuje v den nástupu vedoucí nadřízený zaměstnanec, který nového zaměstnance seznámí s pracovním prostředím i podmínkami, poskytne mu vstupní školení a seznámí jej s veškerou dokumentací včetně pracovního řádu a vybaví jej ochrannými pracovními prostředky.

Dále tato směrnice obsahuje ustanovení o krizových situacích a incidentech, o pracovní odpovědnosti, o zásadách práce s pracovními prostředky a zařízeními, o zásadách práce s PC, o požární ochraně, o kuřáckém režimu, o tlakových zařízeních, o alkoholu a jiných návykových látkách, a tak podobně.

Za zmínku však zde ještě stojí ustanovení o kontrole BOZP a o její revizi, kde je stanoveno, že v případě zjištění závad, či nedostatků v oblasti BOZP je navrženo opatření k jejich eliminaci nebo minimalizaci společně s odpovídajícím termínem odstranění a stanovením osoby odpovědné za jejich odstranění. Výsledky kontrol jsou rovněž předmětem ročního přezkoumání. Podnik taktéž zabezpečuje povinné kontroly a revize elektrických zařízení, pneumatických a hydraulických zařízení, plynových spotřebičů apod. Vždy prostřednictvím odborně způsobilých osob v intervalech požadovaných legislativou v souladu s §108 zákoníku práce.

Jednou z příloh k této směrnici je příloha č.9 „*Vyhledávání rizik – zjištění jejich příčin a zdrojů, vyhodnocení rizikových faktorů a stanovení opatření k jejich odstranění nebo omezení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.*“ V této příloze je podrobně popsáno, jak manipulovat s kterýmkoliv pracovním prostředkem, či jakým způsobem postupovat při manipulaci s betonovými konstrukcemi, při práci s ručním nářadím, při práci ve výškách, při manipulaci s břemeny, při práci s tlakovými zařízeními, při práci s elektronickými zařízeními, při zednických a zemních pracích, při práci v mimořádných podmínkách, při práci s kompresorem, a tak dále. Z této směrnice a zejména jejich příloh jsou zaměstnanci pravidelně proškolení.

4 Postup při řešení jednotlivých konkrétních pracovních úrazů v podniku

Tato kapitola se bude zaměřovat na postup podniku při pracovních úrazech a následně jeho zhodnocením podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Zároveň se zde seznámíme s průběhem pracovních úrazů.

Postup v souvislosti s pracovními úrazy je v daném stavebním podniku zanesen do přílohy směrnice S01/2016 s názvem „*Pravidla pro hlášení úrazů a skoro-nehod.*“ V této příloze jsou uvedeny práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců. V první řadě je zde uvedena povinnost svědků pracovních úrazů poskytnout poškozenému první pomoc, ošetřit zranění a přivolat rychlou záchranou službu. Jako další nastupuje povinnost provést orientační dechovou zkoušku na přítomnost alkoholu, pokud existuje podezření, že jej zaměstnanec před úrazem požil. Následně mají účastníci povinnost oznámit pracovní úraz svému nadřízenému/řediteli/inženýrovi, či stavbyvedoucímu. Bezodkladně pak pracovník administrativy zapíše daný pracovní úraz do knihy úrazů, přičemž se dle směrnice souběžně kontaktuje přidělenec BOZP. Následně se vyhotoví záznam o úraze v elektronické podobě. Tento záznam se pak odesílá příslušnému zástupci pro zajištění BOZP. V rozmezí tří pracovních dní se posléze provádí kontrola správnosti údajů. V případě, že jsou zjištěny nesrovnalosti, provede se přepracování. Po provedení kontroly se záznam o úrazu nechá vytisknout a podepsat ředitelem, případným svědkem a poškozeným. Poté nastupuje odeslání poštou/emailem příslušnému inspektorátu práce a příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnavatele a zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn. Směrnice podniku počítá taktéž s možností smrtelného pracovního úrazu, kde jsou povinnosti uvedeny v tomto sledu:

- kontaktovat policii České republiky (svědek úrazu zavolá okamžitě nadřízenému, který ve spolupráci s poradcem BOZP volá bezodkladně Policii ČR)
- zavolat příslušný oblastní inspektorát práce
- zajistit místo úrazu (místo úrazu ponechat v daném stavu pro potřeby vyšetřování učinit taková opatření, aby se místo nestalo možným rizikem dalšího úrazu)
- v dalších krocích postupovat stejně jako při pracovním úrazu bez následku smrti

Jak jsem již zmínil v teoretické části této bakalářské práce, při pracovním úrazu vzniká zaměstnavateli a zaměstnancům řada povinností, a sice:

1. prvotní ošetření úrazem poškozeného zaměstnance a přivolání rychlé záchranné služby
2. provedení orientační dechové zkoušky na přítomnost alkoholu (pokud je to vzhledem ke zdravotnímu stavu poškozeného zaměstnance možné)
3. ohlášení pracovního úrazu zaměstnavateli
4. započetí vyšetřování pracovního úrazu
5. nahlášení pracovního úrazu příslušnému zástupci pro BOZP
6. zajištění výpovědi svědka, pokud takový existuje
7. prověření dodržování právních předpisů a zásad BOZP

Dále v této kapitole popisuji tři případy pracovních úrazů, které se za sledované období v podniku odehrály. Tyto tři případy jsem si vybral, protože příčinou všech bylo podcenění rizika a následně ze strany podniku nedošlo ke krácení odškodnění, i když to bylo možné.

4.1 Pád z lešení

Úraz se odehrál 29.5.2015 mimo pravidelné pracoviště. Při rutinním omítání stěny si zaměstnanec nevšiml, že se již nachází v nebezpečné blízkosti od okraje lešenářské lávky, jež je součástí každé lešenářské konstrukce a z lešení spadl. Je nutno podotknout, že daný zaměstnanec pracuje jako stavební dělník již přes 20 let, tudíž je jasné, že o nebezpečí pádu vědět měl vzhledem ke své již dlouholeté praxi v oboru. Bylo zjištěno, že:

- příčinou pádu bylo podcenění rizika
- zaměstnanec použil všechny ochranné pracovní pomůcky
- ze strany zaměstnavatele byly dodrženy veškeré právní, či jiné předpisy
- délka pracovní neschopnosti byla 103 dní
- zaměstnanec utrpěl uzavřenou netříštivou zlomeninu dolní končetiny
- nedošlo ke zhoršení společenského uplatnění
- nedošlo ke krácení odškodnění
- orientační dechová zkouška na přítomnost alkoholu byla negativní

Na základě posudku o bolestném vypracovaném na akreditovaném lékařském pracovišti ve Fakultní nemocnici v Ostravě bylo danému zaměstnanci přiznáno odškodnění ve výši 60

bodů, což reálně činí 15 000 Kč. Dále mu byla přiznána náhrada za ztrátu na výděлку při pracovní neschopnosti za období od 29.9.2015 až do 10.1.2016. Tato výše ve svém úhrnu činila 38 688 Kč, přičemž je k celkové náhradě nutné připočíst ještě náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou, která činila 400 Kč. Tyto položky nám tedy v součtu dávají 54 088 Kč, jež pojišťovna danému zaměstnanci vyplatila.

4.2 Pohmoždění hrudního koše sesypáním části ukládaného břemene

Tento úraz se stal dne 15.11.2016. Zaměstnanec mimo pravidelné pracoviště ukládal dřevěné hranoly. Některé z nich se na něj však posléze sesypaly a způsobily pohmoždění hrudního koše. Následně bylo zjištěno, že:

- příčinou pracovního úrazu bylo podcenění rizika
- byly použity ochranné pracovní pomůcky
- byly dodrženy všechny právní a jiné předpisy
- délka pracovní neschopnosti byla 46 dní
- zaměstnanec utrpěl pohmoždění hrudního koše
- nedošlo ke zhoršení společenského uplatnění
- nedošlo ke zkrácení odškodnění
- orientační dechová zkouška na přítomnost alkoholu byla negativní

Z posudku o bolestném, který byl vypracován taktéž ve Fakultní nemocnici v Ostravě plyne, že bylo poškozenému v souvislosti s pracovním úrazem přiznáno 10 bodů, což reálně činí 2500 Kč. Náhrada účelně vynaložených výdajů spojených s léčením pak činila 200 Kč. V souvislosti s následnou pracovní neschopností zaměstnance mu byla vyplacena náhrada za ztrátu na výděлку při pracovní neschopnosti ve výši 11 298 Kč. V součtu tedy celková náhrada poškozenému zaměstnanci činila 13 998 Kč.

4.3 Poranění prstu v podnikové dílně

Úraz se stal dne 3.3.2014 v sídle podniku, přičemž zaměstnanec manipuloval s vrtným zařízením. Zaměstnanci bylo uloženo, aby dané vrtné zařízení demontoval a opravil jisté vady, které na něm vlivem jeho častého používání vznikly. Následně bylo zjištěno, že:

- příčinou pracovního úrazu bylo podcenění rizika
- byly dodrženy právní předpisy, byly použity ochranné pracovní pomůcky, ale nebyly použity správné pracovní prostředky

- délka pracovní neschopnosti byla 8 dní
- zaměstnanec utrpěl poranění prstu levé ruky
- nedošlo ke zhoršení společenského uplatnění
- nedošlo ke krácení odškodnění
- orientační dechová zkouška na přítomnost alkoholu byla negativní

Odborným lékařským pracovištěm byl zpracován posudek o bolestném, který danému zaměstnanci přiznal ohodnocení ve výši 5 bodů, dle tehdejší legislativy však jeden bod činil 120 Kč, což nám ve výsledku dává 600 Kč. Dále mu byla vyplacena náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou ve výši 200 Kč a náhrada za ztrátu na výdělku při pracovní neschopnosti ve výši 3 177 Kč. To nám v úhrnu dává celkem 3 977 Kč, jež pojišťovna vyplatila poškozenému. Pojistné plnění nebylo kráceno z důvodu toho, že i přes to, že nebylo dostatečně vyhodnoceno riziko, byly použity ochranné pracovní prostředky jako jsou brýle, pracovní rukavice atp. a taktéž z důvodu popsaném v podkapitole 4.5.

4.4 Následná preventivní opatření

Podniková směrnice stanovuje, že v souvislosti s každým pracovním úrazem podnik vyhodnotí, za jakých okolností ke každému pracovnímu úrazu došlo a následně se snaží o minimalizaci rizik v budoucnu, jinými slovy se snaží, aby se v nejlepším případě, již pracovní úraz za daných okolností nikdy nestal. Zaměstnanci jsou dle zákona důkladně a periodicky proškolení (což plyne ze záznamů o školeních) právě proto, aby se riziko minimalizovalo. Avšak ne vždy si každý ze zaměstnanců dané riziko uvědomí, a i když ano, v některých případech ho vědomě ignorují, proto bylo například v posledně jmenovaném konkrétním případě užito tzv. motivačního prostředku, a sice, že zaměstnanec dostal „pokutu“.

Pokaždé, když se stane pracovní úraz dostanou zaměstnanci poučení o zásadách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Když jsem se osobně tázal, jaká opatření byla v historii podniku zavedena, bylo mi řečeno, že zhruba před patnácti lety začaly namátkové orientační dechové zkoušky, jelikož bylo zjištěno, že někteří zaměstnanci docházejí do zaměstnání pod vlivem alkoholu. Zaměstnanci také ne vždy používají všechny ochranné pracovní pomůcky. V souvislosti s těmito prohřešky již byla firma jednou pokutována, když její zaměstnanci pracovali v areálu jiné právnické osoby. Kontrolor tohoto zaměstnavatele pak uložil podniku pokutu v řádu několika desítek tisíc korun s tím, že pokud k něčemu podobnému ještě někdy dojde, nebudou už jeho zaměstnanci moci nikdy pracovat v tomto areálu.

V důsledku tohoto byly zaměstnancům odňaty prémie a bylo jim důrazně vysvětleno, že se podobné skutečnosti již nesmí nikdy opakovat.

4.5 Zhodnocení postupu podniku při odškodnění pracovních úrazů

Postup zaměstnavatele při odškodňování pracovních úrazů byl v souladu se zákonem ve všech třech případech.

Ke každému pracovnímu úrazu podnik vyhotovil záznam o úrazu. Každý tento záznam je zaevidován v příslušném šanonu a uložen v podnikovém archívu. Neexistuje však žádný záznam, či důkaz o tom, že by podnik předal kopii tohoto záznamu o úrazu poškozenému zaměstnanci proti podpisu. Když jsem se na tuto skutečnost tázal pracovníků administrativy, byl jsem ujištěn, že zaměstnanci tento záznam obdrželi s tím, že si nejsou vědomi, že by jim takovouto povinnost jakýkoliv právní předpis ukládal. Pokud tedy zaměstnanci skutečně tuto kopii záznamu o úrazu obdrželi, nelze to v současnosti dokázat jiným způsobem, než tvrzením nebo předložením kopie samotným zaměstnancem. Informování příslušných institucí v souvislosti s pracovními úrazy jako jsou místně příslušný inspektorát práce, příslušná pojišťovna atd., bylo taktéž dle mého soudu v souladu se zákonem. Z dokumentů, jež mi byly svěřeny vyplývá, že v souvislosti s každým pracovním úrazem byly veškeré instituce informovány v rámci zákonné lhůty. Jen v několika případech pojišťovna po podniku požadovala dodatečné dodání chybějících dokladů, tyto podnik však vždy neprodleně na žádost daných institucí poskytl. Nejméně ve třech případech však podnik mohl krátit odškodnění zaměstnancům dle zákoníku práce, přičemž v jednom případě dokonce až o jednu třetinu. K tomu však nedošlo. Když jsem se příslušných pracovníků podniku tázal, proč nedošlo ke krácení odškodnění, bylo mi řečeno, že při současné situaci na trhu práce a zejména v oblasti stavebnictví je žalostný nedostatek kvalitních pracovních sil. S ohledem na tento fakt se tedy vedoucí pracovníci podniku rozhodli dané odškodnění nekrátit, aby zaměstnancům nedali záminku pro přechod ke konkurenci.

Zjišťování příčin pracovního úrazu na místě samém proběhlo vždy bez problémů. V každém případě byly objasněny všechny příčiny a okolnosti pracovních úrazů s tím, že byly zjištěny následující skutečnosti

4.5.1 Dodržování zásad BOZP

V souvislosti s pracovními úrazy v podniku jsem zjistil, že žádný z nich nebyl způsoben porušením zásad BOZP, nýbrž ve většině podceněním rizika a okolnostmi, které podnik ani zaměstnanec sám nedokázali ovlivnit.

4.5.2 Použití všech ochranných pracovních pomůcek

Při všech pracovních úrazech, jež se v podniku za sledované období odehrály byly použity ochranné pracovní pomůcky. Tato povinnost je v podniku pečlivě kontrolována nadřízenými vedoucími zaměstnanci.

4.5.3 Požití alkoholu poškozeným zaměstnancem

Na základě interních zdrojů a materiálů mi poskytnutých jsem zjistil, že v žádném případě pracovního úrazu nebyla zjištěna přítomnost alkoholu u poškozeného zaměstnance.

4.5.4 Trestná činnost v souvislosti s pracovním úrazem

V souvislosti s pracovními úrazy v podniku za sledované období nebyl zaznamenán žádný případ trestného činu. Toto tvrzení podporuje neexistence jakéhokoliv dokumentu policie České republiky v evidenci úrazů.

4.5.5 Přítomnost svědků pracovnímu úrazu

Na základě mi poskytnutých dokumentů jsem zjistil, že každému pracovnímu úrazu v podniku byl přítomen svědek. Svědecká výpověď a podpis je zaevidována a přiložena ke každému jednotlivému pracovnímu úrazu.

4.6 Zhodnocení podnikové směrnice

Znění podnikové směrnice BOZP je ve všech ohledech v souladu se všemi právními předpisy. Směrnice neopomíjí žádné důležité aspekty BOZP, právě naopak dopodrobna rozebírá jednotlivé příčiny a možné následky pracovních úrazů a samozřejmě stanovuje postupy jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele při pracovním úraze. Přílohy této směrnice se také velmi detailně zabývají způsoby manipulace s různými druhy pracovních předmětů, jakými mohou být například vrtná zařízení nebo také pytle s cementem apod. Směrnice je sepsána srozumitelně, tak, aby ji každý zaměstnanec porozuměl. Její nejdůležitější části mají zaměstnanci podniku neustále na očích, jelikož visí na nástěnce v podnikové dílně a taktéž

v kancelářích. Příloha směrnice o školení ukládá každému zaměstnanci dále povinnost být účasten příslušných školení BOZP, jakými jsou např. M1, M2, M3(viz kapitola 3.3). Splnění této povinnosti je následně kontrolováno vedoucími nadřízenými pracovníky a doloženo záznamem o školení, ve kterém jsou uvedena jména všech zaměstnanců, jež byli přítomni. Stejně tak jsou zaměstnanci školeni i z této směrnice, což opět dokládají záznamy o školení. V souvislosti s touto směrnicí je nutno zmínit, že za celé zpracování a znění této směrnice odpovídá podnikatelský subjekt, specializující se právě na problematiku BOZP. Právě jeho zaměstnanci jsou k dispozici podniku, když dojde ke změně, či novele legislativy. Taktéž tyto zaměstnanci školí zaměstnance podniku v oblasti BOZP.

4.7 Doporučení k pracovním úrazům

V této podkapitole se budu zaměřovat na doporučení podniku k pracovním úrazům, které by mohly mít za následek vymizení pracovních úrazů nebo přinejmenším snížení četnosti výskytů těchto pracovních úrazů v podniku. Tato doporučení se budou vztahovat k přestávkám v práci, dodržování používání ochranných pracovních pomůcek a taktéž k doporučení směřující k potlačení konstantního podceňování rizika vzniku pracovního úrazu zaměstnanci.

4.7.1 Přestávka v práci

Z tabulky č. 3.2 lze vyčíst, že pracovní úrazy se v podniku nejčastěji odehrávají od 10:30 do 12:00 a posléze taktéž v 9:00. Pakliže vezmeme v potaz skutečnost, že dělníci jsou přítomni v sídle firmy nezřídka už v 5:00 ráno, je vcelku logické, že v tuto dobu již musí být unaveni, taktéž je možné, že okolnosti, které vedou právě ke vzniku pracovních úrazů v těchto hodinách může způsobovat hlad. Řešením by zde mohla být pevně stanovená přestávka na oddech a občerstvení (což zaměstnavateli ostatně ukládá §88 ZP) právě v době mezi 10:30-12:00, podnik by pak mohl následně po zavedení přestávky zhodnotit, zda se situace na pracovišti v nějakém ohledu změnila, či zlepšila. Pokud by díky tomuto opatření klesla četnost pracovních úrazů v tomto časovém intervalu, mělo by toto opatření smysl. Jako další návrh bych rád podniku doporučil, aby nadřízený vedoucí zaměstnanec nebo inženýr přítomný na začátku směny zaměstnancům konstantně připomínal možnost vzniku pracovního úrazu právě v době okolo 09:00, s tím, aby zaměstnanci dbali zvýšené opatrnosti. V souvislosti s tímto doporučením bych zde rád ještě uvedl, že se snižováním četnosti pracovních úrazů v těchto hodinách podnik souběžně taktéž snižuje riziko uložení sankcí ze strany příslušného inspektorátu práce za pracovní úrazy a taktéž snižuje riziko zvýšení pojistného tarifu ze strany příslušné pojišťovny.

4.7.2 Ochranné pracovní prostředky

Z grafu č. 3.3 plyne, že podnik se musí v první řadě zabývat možnostmi, kterými by bylo možno dosáhnout snížení úrazovosti svých stavebních dělníků. Těmito možnostmi můžeme rozumět použití různých ochranných pracovních pomůcek (jak ostatně ukládá ZP v §104), absolvování bezpečnostních školení jako je například povinné školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Periodické seznamování zaměstnanců se směrnicí S01/2016 (viz podkapitola 3.5), ve které jsou zaneseny zásady manipulace z rozličnými druhy a typy pracovních prostředků může rovněž mít pozitivní efekt (pneumatická bourací kladiva, vrtná zařízení, čerpadla a jiné). V přílohách směrnice jsou zaneseny i zásady manipulace s břemeny. V podniku to jsou nejčastěji zejména prosté pytle s cementem, drenážní trubice nebo například betonové tvárnice. Mohou to ale být i například tzv. injektážní korunky, které váží i přes 50 Kg. V souvislosti s výše uvedeným tedy podniku doporučuji zpřísnění kontrol používání ochranných pracovních pomůcek a prostředků zaměstnanci. V případě nedodržování této zásady může podnik jako sankci uplatňovat částečné nebo úplné odjímání prémie zaměstnanci.

4.7.3 Podcenění rizika vzniku pracovního úrazu zaměstnanci

Z kapitoly „Analýza pracovních úrazů“ a zejména pak z grafu č. 3.1 vyplývá, že nejčastější příčinou pracovních úrazů v podniku za sledované období je podcenění rizika. V souvislosti se zjištěním této skutečnosti tedy podniku doporučuji stejně jako v předchozí podkapitole zpřísnění kontrol na pracovišti nadřízeným vedoucím zaměstnancem. Taktéž bez zbytečného odkladu uspořádat školení, jehož tématem bude právě podcenění rizika pracovního úrazu zaměstnancem, s tím, aby každý ze zaměstnanců měl možnost se vyjádřit a popřípadě i sám navrhnout opatření jakými by bylo možno potlačit podceňování rizika vzniku pracovního úrazu právě ze strany zaměstnanců. Jako poslední opatření podniku navrhuji, aby zaměstnancům zdůraznil, že v případě podcenění rizika zaměstnancem v souvislosti s pracovním úrazem je podnik v souladu s §270 odst. 1,2 ZP oprávněn se zprostit odpovědnosti nahradit zaměstnanci škodu zcela nebo částečně. Následně by podnik opět mohl po delším časovém období zhodnotit, zda měla tato opatření smysl.

5 Závěr

Tato bakalářská práce zaměřená na analýzu pracovních úrazů ve stavebním podniku měla za cíle zhodnotit postup stavebního podniku při odškodňování pracovních úrazů dle zákoníku práce a zjistit, zda má podnik směrnici, či jiný dokument, jímž se řídí v případě vzniku takového úrazu a srovnat tento dokument se zněním zákona pro účel navržení případných změn.

V teoretické části této bakalářské práce byla popsána právní úprava evidence a odškodňování pracovních úrazů, stejně jako způsob, jakým se v souvislosti s těmito skutečnostmi postupuje. Tedy, co to vlastně pracovní úraz je, jaké povinnosti a práva mají jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, jaké druhy odpovědnosti právní systém České republiky zná, jakým způsobem se tyto pracovní úrazy odškodňují a v jaké výši a v jakých případech se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za pracovní úraz. V neposlední řadě jsou zde uvedeny všechny druhy náhrad. V závěru této teoretické části jsem se zabýval problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde byly popsány povinnosti jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Praktická část této bakalářské práce byla věnována především samotné analýze pracovních úrazů v podniku. Ze zdrojů, které mi podnik poskytl bylo zjištěno, že za sledované období 10 let se v podniku stalo 12 pracovních úrazů, což je na počet zaměstnanců v podniku poměrně nízké číslo. Těchto výsledků bylo dosaženo zejména tím, že se podnik striktně řídí všemi právními předpisy, důkladně a periodicky se snaží své zaměstnance proškolovat a vždy se vzhledem k okolnostem snaží minimalizovat jakékoliv případné riziko. Závěrem se tato praktická část zabývala doporučeními podniku k minimalizaci četnosti pracovních úrazů.

Díky interním zdrojům podniku, jež mi byly poskytnuty, jsem zjistil, že postup podniku byl v souladu s právními předpisy. Druhým cílem pak bylo zjistit, zda má podnik směrnici, či jiný podobný dokument, kterým se v daných situacích řídí a srovnat tento dokument se zněním zákona pro účel navržení případných změn. Zjistil jsem, že podnik má směrnici, která upravuje okolnosti vzniku pracovního úrazu až po postup uzavření případu. Směrnice je sepsána v souladu se všemi právními předpisy, za což odpovídá právnická osoba, kterou byla tato konkrétní směrnice zpracována.

Oba cíle bakalářské práce tak byly splněny. V souvislosti s výše zjištěným se potvrdila hypotéza, že podnik směrnici disponuje, a že postup podniku v souvislosti s úrazovými ději je v souladu se všemi právními předpisy.

Jsem toho názoru, že tato bakalářská práce má i praktický přínos pro zkoumaný stavební podnik.

Seznam použité literatury

1. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
3. KOBLIHA, Ivan. Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského práva: praktická příručka. Praha: Leges, 2012. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-97-4.
4. MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6.
5. SOKOL, M., F. VOREL, M. DOBIÁŠ a T. VOJTÍŠEK. Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-610-1.
6. ŠENK, Zdeněk. Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-837-6.

Internetové zdroje

7. ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: Sbírka zákonů. Praha, 2015, ročník 15, částka 113, číslo 276. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-276>
8. ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. In: Sbírka zákonů. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2011, ročník 11, 42/2011, číslo 114. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-114>
9. ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: Sbírka zákonů. Praha: Vláda české republiky, 2014, ročník 2014, částka 71, číslo 170. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-170>
10. ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. In: Sbírka zákonů. Praha: Ministerstvo financí, 1993, ročník 93, částka 34, číslo 125. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-125#f1502039>

11. ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání. In: Sbíрка zákonů. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2012, ročník 12, 40/2012, číslo 104. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-104/zneni-20120401#Top>
12. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. Praha: Česká národní rada, 1992, ročník 92, částka 118, číslo 589. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>
13. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: *Sbíрка zákonů*. Praha: Parlament České republiky, 2006, ročník 06, částka 84, číslo 262. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Judikáty

14. ČESKÁ REPUBLIKA. Č. 24/1965 sb. rozh. In: . Brno: Nejvyšší Soud ČSSR, 1965, číslo 24.
15. ČESKÁ REPUBLIKA. K uplatňování ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti organizace za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání: Cpj. 37/74 ; R11/1974. In: Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek. Brno: Nejvyšší soud České socialistické republiky, 1976, ročník 1976, číslo 11. Dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptcojxgzpxexzrgfpwg2lw>

Ostatní dokumenty

16. Směrnice řízení BOZP: Dokument integrovaného systému řízení společnosti. (S01/2016). Ostrava, 2016.

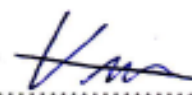
Seznam Zkratek

- | | |
|---------|---------------------------------------|
| 1. a.s | Akciová společnost |
| 2. BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| 3. Č. | Číslo |
| 4. DIČ | Daňové identifikační číslo |
| 5. IČO | Identifikační číslo osoby |
| 6. Kč | Koruny České |
| 7. NOZ | Nový občanský zákoník |
| 8. PÚ | Pracovní úraz |
| 9. Sb. | Sbírka zákonů |
| 10. ZP | Zákoník Práce |

Prohlašuji, že

- jsem byl (a) seznámen (a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2019



Ondřej Vavrečka